Deutscher Bundestag **Drucksache 15/2804**

15. Wahlperiode 29. 03. 2004

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Dirk Niebel, Daniel Bahr (Münster), Rainer Brüderle, Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Helga Daub, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Otto Fricke, Hans-Michael Goldmann, Dr. Christel Happach-Kasan, Klaus Haupt, Ulrich Heinrich, Birgit Homburger, Dr. Werner Hoyer, Michael Kauch, Dr. Heinrich L. Kolb, Gudrun Kopp, Jürgen Koppelin, Sibylle Laurischk, Harald Leibrecht, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Eberhard Otto (Godern), Detlef Parr, Cornelia Pieper, Gisela Piltz, Dr. Günter Rexrodt, Dr. Max Stadler, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Jürgen Türk, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der FDP

Entwurf eines Gesetzes zur Lockerung des Verbots wiederholter Befristungen

A. Problem

Die derzeitige Regelung, wonach eine Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, erweist sich in der Praxis als Einstellungshemmnis. Beispielsweise kann ein Bewerber auf eine sachgrundlos befristete Stelle nicht eingestellt werden, wenn er als 16-Jähriger schon einmal bei dem Unternehmen, bei dem die befristete Stelle angeboten wird, und sei es nur für einen Tag, gejobbt hat.

B. Lösung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sollte dahin gehend geändert werden, dass statt einer lebenslangen „Sperre“ ein Verbot wiederholter Beschäftigung vor Ablauf von drei Monaten eingeführt wird. Der unerwünschte Effekt von Kettenarbeitsverträgen würde durch diese Sperrzeit verhindert.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Infolge der erweiterten Beschäftigungsmöglichkeiten kommt es tendenziell zu Minderausgaben bei der Bundesagentur für Arbeit und beim Bund.

Entwurf eines Gesetzes zur Lockerung des Verbots wiederholter Befristungen

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz in der Fassung vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3003), wird wie folgt geändert:

In § 14 Abs. 2 Satz 2 werden die Wörter „wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“ ersetzt durch die Wörter „wenn mit demselben Arbeitgeber innerhalb der letzten drei Monate vor dem vorgesehenen Beginn der kalendermäßigen Befristung ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“.

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 23. März 2004

Dirk Niebel
Daniel Bahr (Münster)
Rainer Brüderle
Angelika Brunkhorst
Ernst Burgbacher
Helga Daub
Jörg van Essen
Ulrike Flach
Otto Fricke
Hans-Michael Goldmann
Dr. Christel Happach-Kasan
Klaus Haupt
Ulrich Heinrich
Birgit Homburger
Dr. Werner Hoyer
Michael Kauch
Dr. Heinrich L. Kolb
Gudrun Kopp
Jürgen Koppelin
Sibylle Laurischk
Harald Leibrecht
Hans-Joachim Otto (Frankfurt)
Eberhard Otto (Godern)
Detlef Parr
Cornelia Pieper
Gisela Piltz
Dr. Günter Rexrodt
Dr. Max Stadler
Dr. Rainer Stinner
Carl-Ludwig Thiele
Jürgen Türk
Dr. Claudia Winterstein
Dr. Volker Wissing
Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion

Begründung

A. Allgemeines

Die derzeitige Regelung, die eine wiederholte sachgrundlose Befristung eines Arbeitnehmers ausschließt, wenn zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, führt in der Praxis zu einer Vielzahl von Problemen und wirkt sich damit erheblich zum Nachteil von Arbeitsuchenden, insbesondere älteren Arbeitsuchenden aus. Arbeitgeber bewahren Personalunterlagen maximal 10 Jahre auf. Sie können daher in der Regel heute nicht mehr sagen, wer vor 20 bis 30 Jahren einmal in dem Unternehmen gearbeitet hat. Häufig werden Arbeitnehmer, die nur als Aushilfe gearbeitet haben, überhaupt nicht in Personalakten erfasst. Dies schließt eine spätere Identifizierung von Arbeitnehmern, die früher schon einmal beschäftigt waren, aus. Beschäftigungszeiten, die nicht per EDV erfasst wurden, können nur durch aufwendige Durchsicht von Karteikarten festgestellt werden. Dieser Aufwand ist gerade bei Einstellungen, z. B. von Aushilfskräften, unverhältnismäßig. Nachteilige Auswirkungen hat dies vor allem für ältere Arbeitnehmer, die bereits vor der Einführung von Computern in den Personalabteilungen in einem beschäftigungsfähigen Alter waren. Bei ihnen ist in der Regel nur schwer festzustellen, ob sie schon einmal für das Unternehmen gearbeitet haben. Das Gleiche gilt für Frauen unabhängig vom Alter. Für den Arbeitgeber besteht die Gefahr, dass sie zwischenzeitlich durch Heirat oder ähnlichen Namenswechsel nicht mehr ohne weiteres anhand der EDV als ehemalige Arbeitnehmerinnen identifiziert werden können.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderung des § 14 Abs. 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes)

Durch die Aufhebung der lebenslangen Beschäftigungssperre können erhebliche Fehlentwicklungen beseitigt werden, die dadurch entstehen, dass ein Bewerber auf eine sachgrundlos befristete Stelle nicht eingestellt werden kann, weil eine vorhergehende Beschäftigung mit dem Arbeitnehmer nicht festgestellt werden kann, oder er bereits, z. B. als Schüler oder Student schon einmal für das Unternehmen gearbeitet hat. Arbeitnehmer können beim gleichen Arbeitgeber auch mehrfach ohne Befristungsgrund beschäftigt werden, wenn kein innerer Zusammenhang zwischen den Tätigkeiten besteht. Der Gefahr von unerwünschten Kettenarbeitsverträgen wird durch die Sperre von drei Monaten begegnet.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333